

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studi Strata 1 pada  
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

**TRI HASTUTI**  
**B 200 140 166**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**TRI HASTUTI**  
**B 200 140 166**

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji oleh :

Dosen Pembimbing

  
Drs. Suyatmin Waskito Adi, M. Si.  
NIDN. 0605086301

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali)**

**Oleh:**

**TRI HASTUTI  
B 200 140 166**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

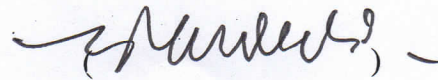
Pada Hari Kamis, 5 April 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Drs. Suyatmin Waskito Adi, M.Si

(Ketua Dewan Penguji)



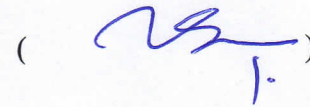
2. Dr. Triyono, SE., M.Si

(Anggota 1 Dewan Penguji)



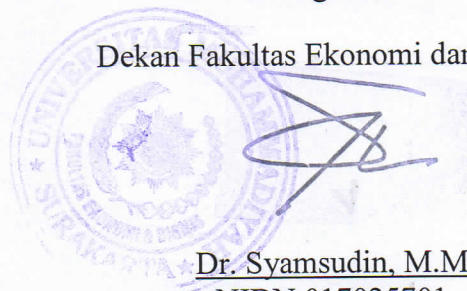
3. Eny Kusumawati, SE., M.M., Akt., CA

(Anggota 2 Dewan Penguji)



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Syamsudin, M.M  
NIDN.017025701

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 9 April 2018

Penulis



**TRI HASTUTI**

**B 200 140 166**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, MOTIVASI, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali)**

**ABSTRAK**

Organisasi sektor publik adalah suatu organisasi yang mempunyai hubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik. Dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi sektor publik membutuhkan faktor pendukung, sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Jumlah sampel yang diambil 48 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan metode survey. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

Public sector organization is a organization that has a relationship with the public interest and the provision of goods or services to the public in carrying out operational activities. Public sector organizations need supporting factors. So that good performance is the level of success of employees in carrying out duties and responsibilities. The study aims to determine the effect of organizational culture, work stress, motivation, and job satisfaction on employee performance. This research was conducted on the environmental office of Boyolali district. The sample in this research is 48 of performance. This sample was taken by using the saturated sampling method. Data were collected using a survey method. Data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that organizational culture, work stress, and motivation does not affect on employee performance. While job satisfaction takes effect on employee performance

**Keywords:** organizational culture, work stress, motivation, and job satisfaction on employee performance

**1. PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan suatu wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi perbedaan individu adalah hal yang biasa. Individu yang satu dengan yang lainnya akan

mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda pula (Amir, Syafar, dan Kaseng, 2016). Sedangkan organisasi sektor publik adalah suatu organisasi yang mempunyai hubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lainnya diatur oleh hukum. Organisasi sektor publik ini memberikan pelayanan bagi masyarakat umum dan untuk kepentingan umum (Mahsun, 2006).

Kinerja (*performance*) merupakan suatu gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Keberhasilan kinerja dapat dilihat berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh individu maupun kelompok. Tolak ukur keberhasilan organisasi sektor publik dapat diketahui berdasarkan *outcome* yang mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat (Mahsun, 2006).

Kinerja pegawai yang berkualitas dampak dari adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja yang baik. Sedangkan pengertian kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, yaitu budaya organisasi (Ismail dan Joon, 2006). Motivasi yang ada pada diri seseorang timbul karena adanya dorongan dari orang lain. Motivasi tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. (Amir, Syafar, dan Kaseng, 2016). Jadi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi, motivasi, stress kerja dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku pegawai tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di

mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai (Soedjono, 2005).

Stres kerja adalah suatu faktor yang dialami oleh setiap individu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang harus dapat mengelola kondisi stres yang dialami supaya tidak berdampak negatif terhadap kinerja yang dihasilkan (Dewi, Bagia, dan Susila, 2013).

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan individu maupun organisasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh setiap pegawai baik menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaannya. Seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila harapan dan hasil yang dicapai sama, sebaliknya apabila adanya perbedaan antara harapan dan hasil yang dicapai maka seseorang mengalami ketidakpuasan (Nur Saina, 2013).

## **2. METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey, yang mana data pokok dari sampel suatu populasi dikumpulkan dengan menggunakan instrument kuesioner di lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari sumber aslinya melalui penyebaran kuesioner kepada responden, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Sehingga metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sempling jenuh yaitu semua populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression Method*). Analisis ini digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, melakukan uji validitas, uji reliabilitas untuk mengukur seberapa handal kuesioner dapat digunakan dan setelah pengujian tersebut dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolenieritas, dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji ketetapan uji f, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t. Setelah uji asumsi klasik dan ketetapan maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis, model persamaan regresi sebagai berikut :

$$KP = \alpha + \beta_1 BO + \beta_2 SK + \beta_3 M + \beta_4 K + e$$

**Keterangan :**

- KP = Kinerja Pegawai
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi budaya organisasi
- $\beta_2$  = Koefisien regresi stres kerja
- $\beta_3$  = Koefisien regresi motivasi
- $\beta_4$  = Koefisien regresi kepuasan kerja
- BO = Budaya Organisasi
- SK = Stres Kerja
- M = Motivasi
- K = Kepuasan kerja
- e = eror

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Hasil**

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Penyebaran kuesioner, di sebarakan keseluruh pegawai sebanyak 70 kuesioner. Dari jumlah tersebut 60 kuesioner dapat kembali dan terisi penuh, dan terdapat sebanyak 10 kuesioner tidak kembali. Namun sebanyak 48



kuesioner saja yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dikarena 12 kuesioner mengalami kerusakan dalam pengisian jawaban pertanyaan. sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 68,57%.

Tabel 1 Statistik Deskriptif

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
BOTOT	48	13	29	23,4583	2,65745
SK_TOT	48	7	17	14,1875	2,50664
M_TOT	48	30	45	39,0417	2,88767
KK_TOT	48	25	40	34,5	2,94633
KP_TOT	48	16	27	22,6458	2,77135
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Data primer diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel 1 diketahui nilai statistik deskriptif dari masing-masing variabel adalah Budaya organisasi memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 23,4583, nilai minimum sebesar 13,00, nilai maximum sebesar 29,00, dan nilai standar deviation sebesar 2,6574. Stres Kerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 14,1875, nilai minimum sebesar 7,00, nilai maximum sebesar 17,00, dan nilai standar deviation sebesar 2,50664. Motivasi memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 39,0417, nilai minimum sebesar 30,00, nilai maximum sebesar 45,00, dan nilai standar deviation sebesar 2,88767. Kepuasan Kerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 34,5000, nilai minimum sebesar 25,00, nilai maximum sebesar 40,00, dan nilai standar deviation sebesar 2,94633. Kinerja Pegawai memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 22,6458, nilai minimum sebesar 16,00, nilai maximum sebesar 27,00, dan nilai standar deviation sebesar 2,77135

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner yang disebarkan. Suatu kuestioner dikatakan valid jika hasil dari pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang signifikan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dengan Ketentuan jika  $p\text{ value} < 0,05$  maka item valid, namun sebaliknya jika  $p\text{ value} > 0,05$  maka pernyataan tidak valid.

Hasil pengujian validitas variabel Budaya Organisasi (BO), Stres Kerja (SK), Motivasi (MTV), Kepuasan Kerja (KK), Kinerja Pegawai (KP) adalah Valid.

Tabel 2 Hasil Reliabilitas

Variabel	$r_{\alpha}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Budaya Organisasi	0,667	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,851	0,6	Reliabel
Motivasi	0,609	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,74	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,813	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah penulis, 2018

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel baik Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized Residual	0,967	0,307	$P > 0,05$	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* adalah sebesar 0,967, dapat diketahui bahwa semua p-value untuk data ternyata lebih besar dari  $\alpha=5\%$  ( $p>0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel 4 Hasil Pengujian Multikolinieritas

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>A</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi	0,861	1,162	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	0,496	2,018	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	0,546	1,83	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,531	1,882	10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah penulis, 2018

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa  $VIF < 10$  dan nilai toleransi  $> 0,1$ , sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Variabel</b>	<b>P-value</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi	0,06	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,169	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0,72	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,333	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah penulis, 2018

Pada Tabel 5 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa nilai  $p\text{-value} > 0,05$ . Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

<b>Variabel</b>	<b>Unstandardized</b>		
	<b>Coefficients</b>	<b>t-hitung</b>	<b>Signifikansi</b>
	<b>Beta</b>		
(Constant)	-4,688	-1,213	0,232
Budaya Organisasi	-0,02	-0,232	0,818
Stres Kerja	-0,007	-0,058	0,954

Motivasi	-0,02	-0,2	0,842
Kepuasan Kerja	0,831	8,395	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 6 secara sistematis dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$KP = -4,688 - 0,020 BO - 0,007 SK - 0,020 M + 0,813KK + e$$

Interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar -4,688 menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, motivasi, dan kepuasan kerja diasumsikan konstan atau sama dengan nol, maka kinerja pegawai senilai -4,688, Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi menunjukkan koefisien negatif sebesar -0,020. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila semakin baik budaya organisasi maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan dan sebaliknya apabila semakin buruk budaya organisasi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,007. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila semakin baik stres kerja maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan dan sebaliknya apabila semakin buruk stres kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, Koefisien variabel motivasi sebesar -0,020. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan dan sebaliknya apabila semakin buruk motivasi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, Koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,813. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila semakin buruk kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Tabel 7 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,688		-1,213	0,232

BOTOT	-0,02	0,086	-0,019	-0,232	0,818
SK_TOT	-0,007	0,121	-0,006	-0,058	0,954
M_TOT	-0,02	0,1	-0,021	-0,2	0,842
KK_TOT	0,831	0,099	0,884	8,395	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 7 dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi sebesar 8,395 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,681 atau dapat dilihat dari signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama mendapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar -0,232 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,681 atau dapat dilihat dari signifikansi  $0,818 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki suatu peran dalam mempengaruhi perilaku pegawai. Namun apabila penerapan budaya organisasi yang terdiri atas aturan dan norma-norma yang berlaku tidak berdasarkan kesadaran dari dalam diri pegawai, maka kinerja pegawai tidak akan tercapai secara maksimal. Adapun pegawai yang diperlakukan berbeda-beda kedudukannya akan mempengaruhi rendahnya budaya organisasi yang terbentuk, sehingga kualitas kinerja pegawai akan menurun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang terbina baik dalam organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai guna untuk mencapai prestasi kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufidah Umi (2018), Prihandayani Hetty (2017), dan Lina Dewi (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua mendapatkan hasil bahwa variabel stres kerja mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar -0,058 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,681 atau dapat dilihat dari signifikansi  $0,954 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), yang berarti stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja timbul dikarenakan adanya perbedaan tuntutan lingkungan kerja dan tanggapan

setiap individu berbeda. individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik akan cenderung dapat segera menanggulangi stres yang dihadapi. sedangkan individu yang memiliki penyesuaian kurang baik akan cenderung lebih lama mengalami stres. (Sutrisno Edy, 2009). Hal ini dijelaskan bahwa adanya konflik kerja dan beban kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali tidak mempengaruhi kinerjanya sehingga dapat diartikan bahwa dalam kondisi apapun yang dialami oleh pegawai tidak akan mempengaruhi kinerjanya karena status sebagai Pegawai Negeri Sipil membuat mereka tidak terlalu memikirkan mengenai target pekerjaan yang diberikan karena mereka sudah memiliki pekerjaan yang tetap. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parwoto, Hartono dan Istiqomah (2017), Setyawan Indra (2017) dan Mahardiani dan Pradhanawati (2013).

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar -0,200 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,681 atau dapat dilihat dari signifikansi  $0,842 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), yang berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu tindakan yang timbul dari diri seseorang karena adanya dorongan dari luar yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga individu dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik Siagian (2009:29). Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya motivasi diharapkan pegawai akan berusaha mencapai prestasi yang baik. Dukungan dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawhaannya. Akan tetapi kurangnya dukungan dari pemimpin di organisasi kepada pegawai dapat menyebabkan menurunnya motivasi seorang pegawai. Sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Permana Angga (2017), Rahmawati (2016), dan Muttaqin, Nuridja, dan tripalupi (2014).

Berdasarkan pengujian hipotesis ke empat mendapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 8,395 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,681 atau dapat dilihat dari signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila harapan dan hasil yang dicapai sama (Nur Saina, 2013) . Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan pegawai baik dalam pemberian gaji, kondisi kerja sesuai dengan keahlian pegawai, serta kesempatan pegawai untuk berkembang hal tersebut akan meningkatkan kinerja para pegawai sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyana dan Jati (2017), Ghozali Imam (2017), dan Nur saina (2013).

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Simpulan**

Berdasarkan Analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan pengujian hipotesis pertama mendapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar -0,232 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,681 atau dapat dilihat dari signifikansi  $0,818 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan pengujian hipotesis kedua mendapatkan hasil bahwa variabel stres kerja mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar -0,058 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,681 atau dapat dilihat dari signifikansi  $0,954 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), yang berarti stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar -0,200 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,681 atau dapat dilihat dari signifikansi  $0,842 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), yang berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan pengujian hipotesis ke empat mendapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 8,395 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,681 atau dapat dilihat dari signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2 Saran**

Atas dasar simpulan serta keterbatasan yang ada dalam penelitian, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah populasi yang lebih luas, agar penelitian bisa tergeneralisasikan, Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independennya sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih baik lagi, Metode pengumpulan data yang digunakan bisa ditambahkan lagi selain menggunakan kuesioner, sehingga akan meminimalisir kelemahan dan penelitian akan sesuai dengan yang diharapkan, Untuk penelitian selanjutnya diharapkan tidak melakukan penelitian pada tutup buku sehingga data yang didapat lebih banyak.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amir, Syafar, dan Kaseng. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. Volume 4 No. 7 Juli 2016.
- Bhatti, Shar, Shaikh, dan Nazar. 2010. *Causes OfStres In Organization a Case Study Of Sukkur. International Journal Of Business and Management* Volume 2 No. 11.
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan kewirausahaan Volume 10 No. 2 September 2008.
- Budiono, Fathoni, dan Minarsih. 2016. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro Yang Berkedudukan Di Semarang. Journal of Management Volume 2 No.2 Maret 2016.



- Cahyana dan Jati. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Volume 18 No.2 Februari 2017.
- Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryanti. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. JUPE UNS Volume 2 No. 1 Oktober 2013.
- Dewi, Bagia, dan Susila. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Jurnal Manajemen Volume 2.
- Gomes. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andy Offset.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 3 No. 1 Maret 2017.
- Ismail dan Joon. 2006. *Effect Of Distributive Justice On The Relationship Between The Formos Of Benefit Program And Job Commitment*. Jurnal JSB Volume 11 No.3.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Jaya.
- Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Volume 14 No. 1 .
- Mufidah, Umi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Seluruh Pegawai Kecamatan Di Kota Salatiga Periode 2017).
- Mahsun. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Badan Penerbit Universitas Gajah Mada.
- Mahardiani dan Pradhanawati. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank JATENG Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 2 No.1 Maret 2013.
- Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.

- Murty dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review* Volume 2 No.2 April 2012.
- Muttaqin, Nuridja, dan tripalupi. 2014. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indocitra Jaya Samudera Negara – Bali Tahun 2013.
- Nur Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA* Volume 1 No.3 September 2013.
- Parwoto, Hartono dan Istiqomah. 2017. Peengaruh Kompensasi, kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Volume 17 No. 2 Juni 2017.
- Prihandayani, Hetty. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD.BKK Se-Kabupaten Wonogiri).
- Permana, Angga. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Pt, Air Mancur).
- Rahmawati Fajar. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Robbin dan Jugde. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Surono dan Ainun. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen dan sains* Volume 2 No. 1 April 2017.
- Seniwoliba dan Nchorbono. 2013. *ExaminingTheRole Of Motivation On Employee Performance In The Public Sector In Ghana*. *Merit Research Journal* Volume 1 No.10.
- Setiawan, toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Platinum.
- Setyawan, Indra 2017. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan KerjaFisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen).
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 2 No. 1.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenanda Media Group.

- Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Rinela Cipta.
- Sekaran. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wahjono. Imam Sentot. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta : PT. Indeks.